

STUDIO LEGALE

AVV. MAURIZIO RIOMMI

Cultore di Diritto del Lavoro

della Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Perugia

FOLIGNO (PG) - Via Corso Nuovo n. 2/u - Tel . 0742 – 351821 e Fax. 0742 - 345378

PERUGIA – Via Baldo n. 7 - Tel . 075 – 5728433 e-mail RIOMMI01@maurizioriommi.191.it

FIRENZE – Viale Matteotti n. 25

I. Oggetto: parere *pro veritate* in relazione alla equiparazione retributiva del persale appartenente a qualifiche ad esaurimento ex art. 15 l. 88/89 ed il personale appartenente all' Area C – posizione apicale del CCNL parastato.

Cara Daniela, come concordato Ti invio il mio parere *pro veritate* relativo alla questione in oggetto.

In primo luogo va evidenziato che l'art. 25, comma 4 del D.Lgs. 29/1993 (ora trasfuso nell'art. 69, comma 3 del D.Lgs 165/2001) prevede che “*Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli art. 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo.*”.

Pertanto in base alla normativa transitoria sopra indicata, il legislatore ha specificatamente indicato il cd “personale delle qualifiche ad esaurimento”, e cioè:

- a) personale di cui agli artt. 60 e 61 del DPR 748/1972, ossia “*le qualifiche di ispettore generale e di direttore di divisione, o equiparate*”;
- b) personale di cui all’art. 15 della l. 9 marzo 1989 n. 88, ossia “**direttore o consigliere capo ed equiparate ovvero delle qualifiche inferiori della ex-categoria direttiva**”.

Orbene, i principi stabiliti dalla suddetta norma possono essere così riassunti:

- 1) la soppressione dei ruoli sopra indicati a decorrere dal 21.02.1993;
- 2) la conservazione per detto personale delle “*qualifiche ad personam*”;
- 3) l’attribuzione allo stesso personale di “**funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente.**”;
- 4) la definizione del trattamento economico spettante al personale ad esaurimento sopra indicato viene definito dal relativo CCNL.

Il CCNL 1998/2001 (allegato E che mi è stato spedito) ha previsto un nuovo sistema di classificazione del personale. In particolare nella Tabella B (Trasposizione automatica nel sistema di classificazione) ha inquadrato nella area C posizioni economiche C1 e C3 il personale delle ex VII, VIII e IX qualifica, nella quale sono ricomprese le qualifiche ad esaurimento ex art. 15 L. 88/1989, ossia “*Funzionari direttivi - direttore o consigliere capo ed equiparate ovvero delle qualifiche inferiori della ex-categoria direttiva*”.

Il medesimo CCNL ha individuato (come emerge dall’allegato C che mi hai spedito) le specifiche attribuzioni di ciascuna area. In particolare per l’appartenenza alla Posizione C4 (ovvero la posizione apicale dell’area C), il CCNL rapporta tale posizione a “*funzionario capo, esperto di amministrazione ed esperto di informatica*” ovvero ai profili professionali

indicati dall'allegato A al DPR 285/1988 (e non DPR 285/1998 così come erroneamente risulta dal testo del CCNL 98/01).

In seguito alla nuova classificazione operata dal CCNL 2006-2009 con l'introduzione della declaratoria unica di area (allegato G), viene ricompreso nella Categoria C *“il lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni; lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica; lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza”*.

In base alle tabelle retributive allegate al CCNL 2006-2009 (allegato I) al personale del ruolo ad esaurimento ex art. 15 L. 88/1988 (pur ricompreso nell'area C), e cioè i Funzionari direttivi -ispettore generale e direttore di divisione-, sono stati attribuiti incrementi retributivi superiori rispetto a quelli previsti per il personale appartenente alla posizione apicale dell'area C.

Orbene, tutto ciò premesso, la questione giuridica da risolvere è se tale differenza risulta legittima o meno, in analogia a quanto accade per il Comparto Ministeri, in particolare se può ravvisarsi una violazione del principio di parità di trattamento.

Anche in questo caso la norma di riferimento è l'art. 45 del D.lgs 165/2001 prevede che *“1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.*

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla produttività individuale;

b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri”

Il principio della parità di trattamento dei dipendenti pubblici a parità di mansioni svolte, oltre ad essere sancito dalla normativa sopra citata, trova conferma anche nella giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione secondo cui “Poiché **nell'ambito del lavoro con le pubbliche amministrazioni trova applicazione il principio di parità di trattamento** - inteso come generalizzato divieto di trattamenti ingiustificatamente differenziati, e quindi discriminatori, quale specificazione del principio di eguaglianza coniugato al canone generale di buon andamento - a parità di mansioni svolte ed in mancanza di una causa giustificatrice del trattamento

differenziato deve corrispondere la stessa qualifica.” (Cassazione civile , sez. lav., 05 giugno 2001, n. 7617, Lovaglio c. Ist. Poligrafico e Zecca Stato , Giust. civ. 2002, I,2023).

Orbene, come risulta dalla normativa e dalla giurisprudenza sopra richiamata, il principio di parità di trattamento va applicato in caso di parità di mansioni.

Nel caso di specie, analogamente quanto accade per il Comparto Ministeri, sulla base della disciplina contrattuale che mi è stata inviata, emergono elementi utili dai quali desumere che possono essere attribuite alle posizioni apicali dell’Area C le medesime mansioni previste per il personale ad esaurimento ex art. 15 l. 88/89.

All’uopo gli argomenti giuridici a sostegno delle ragioni dei ricorrenti sono:

- 1) L’art. 45 del d.lgs. 165/2001, pur rimettendo alla contrattazione collettiva la determinazione del trattamento economico dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ha stabilito, al secondo comma, l’obbligo a carico delle stesse Amministrazioni di garantire ai propri dipendenti *“parità di trattamento contrattuale”*, ossia l’osservanza del principio in base al quale a parità di mansioni e/o inquadramento non possono attribuirsi ai dipendenti trattamenti economici ingiustificatamente differenziati (sul punto si è già espressa la Suprema Corte di Cassazione n. 7617 del 5.6.2001).
- 2) Ai sensi dell’art. 2 del D.Lgs 165/2001 *“I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi*

e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.”.

Da ciò deriva che il CCNL può derogare ad una norma di legge. Nel caso di specie il CCNL 1998-2001, nel definire il profilo professionale della posizione C4, ha fatto riferimento alla declaratoria contenuta nel DPR 285/1988. Da ciò deriva che la stessa disciplina rimane in vigore anche di fronte ad una successiva abrogazione ad opera di una legge in quanto la stessa può essere derogata dal CCNL ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 165/2001.

In altri termini la disciplina contenuta dal DPR 285/1988 trova applicazione in quanto espressamente richiamata dal CCNL 1998-2001.

- 3) Le mansioni svolte dai dipendenti inquadrati nell'Area C, posizione economica C4 (in particolare il funzionario capo secondo la declaratoria prevista dall'Allegato A al DPR 285/1988) sono professionalmente analoghe a quelle previste per il personale del ruolo ad esaurimento.
- 4) La parità di mansioni sopra indicata trova conferma nel CCNL 1998-2001 (e dal successivo CCNL 2002-2005) che ha ricompreso nella medesima Area C (senza in alcun modo differenziare le funzioni attribuibili agli uni e agli altri) sia il personale dell'ex IX q.f. sia il personale del ruolo ad esaurimento. Da ciò deriva evidentemente che le stesse parti sociali hanno ritenuto che le due figure professionali siano tra di loro assimilabili, tanto da meritare di essere ricomprese in un'unica declaratoria.
- 5) Inoltre alle stesse conclusioni sopra riportate si può giungere facilmente esaminando in concreto le mansioni dell'una e dell'altra categoria sulla base di quanto espressamente previsto dal CCNL 1998-2001. Ed infatti:
 - a) Appartengono alla posizione economica C4 i funzionari capo le cui mansioni sono definite dall'Allegato A al DPR 285/1988

per effetto del rinvio operato dallo stesso CCNL 1998-2001. In particolare il Funzionario capo “*sostituisce il dirigente in caso di assenza o impedimento*” e “*regge l’unità organica in attesa della destinazione del titolare*”. Tali funzioni espressamente attribuite al personale appartenente alla categoria C4, non sono altro che le “*funzioni vicarie del dirigente*” attribuite al personale del ruolo ad esaurimento previsto dall’art. 69 comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

- b) Sempre secondo il DPR 285/1988, il funzionario capo “*è preposto a strutture organizzative di particolare complessità anche a rilevanza esterna non attribuibili al dirigente*”, ossia compiti che sono certamente assimilabili alle “*funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza*” previste per il personale ad esaurimento.
- c) Il funzionario capo, sempre ai sensi del DPR 285/1988, “*svolge attività di studio e di programmazione anche dirette alla organizzazione, razionalizzazione delle procedure e delle nuove tecniche e metodologie di lavoro*” e formula “*proposte volte ad assicurare l’osservanza dei criteri di regolarità gestionale e speditezza finalizzati al miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione istituzionale dell’ente*”, tutte attività che nella sostanza non differiscono da quelle “*di studio, ricerca, ispezione e vigilanza*” delegati dal dirigente al personale del ruolo ad esaurimento.

- 6) Il titolo di studio contrattualmente richiesto per l’accesso alla posizione C4 è il diploma di laurea e, cioè, lo stesso titolo richiesto a suo tempo al personale del ruolo ad esaurimento.

Conseguentemente l’Amministrazione dovrà essere condannata al pagamento delle differenze retributive, comprensive degli incrementi stipendiali, tra il trattamento spettante al personale del ruolo ad esaurimento

e quello percepito dagli appartenenti alla categoria C4 apicale del parastato nei limiti della prescrizione.

E' evidente che può essere richiamata, per analogia delle situazioni, la giurisprudenza di primo e secondo grado (Tribunale di Roma sentenza n. 12197 del 28.03.2006; Corte d'Appello di Torino, sentenza n. 789/07 del 05.06.2007) che ha accolto le motivazioni sopra spiegate sia in primo che in secondo grado.

In calce alla presente allego stralcio del DPR richiamato.

Avv. Maurizio Riommi

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 1 MARZO
1988, n. 285 (GU n. 173 SUPPL.ORD. del 25/07/1988)**

APPROVAZIONE DELLE PROPOSTE FORMULATE DALLA COMMISSIONE DI CUI ALL' ART. 18 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 GIUGNO 1983, N. 346 , IN ORDINE ALLE QUALIFICHE FUNZIONALI ED AI PROFILI PROFESSIONALI, NONCHÉ AI CRITERI CONCERNENTI L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DI INQUADRAMENTO PER I PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI DI CUI ALLA LEGGE 20 MARZO 1975, N. 70 .

Annesso J

QUALIFICA FUNZIONALE IX

NELL'AMBITO DI INDIRIZZI GENERALI IN MATERIA TECNICO-AMMINISTRATIVO-ECONOMICA, FINANZIARIA, PROMOZIONALE E DI MARKETING, ATTUA I PROGRAMMI FINALIZZATI AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, SVOLGE ATTIVITÀ DI STUDIO E DI PROGRAMMAZIONE ANCHE DIRETTE ALLA ORGANIZZAZIONE, RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DELLE NUOVE TECNICHE E METODOLOGIE DI LAVORO NONCHÉ DI QUELLE RELATIVE AL TRATTAMENTO AUTOMATICO DELLE INFORMAZIONI ASSICURANDONE, CON PIENA AUTONOMIA, ANCHE L'ATTUAZIONE.

È PREPOSTO A STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ ANCHE A RILEVANZA ESTERNA NON ATTRIBUIBILI AL DIRIGENTE VERIFICANDO LA ATTIVITÀ DI ESECUZIONE, RICERCA, CONSULENZA E PROGRAMMAZIONE APPLICATA NELLE STESSE.

FORMULA ANCHE IN POSIZIONE DI STAFF PROPOSTE VOLTE AD ASSICURARE L'OSSERVANZA DEI CRITERI DI REGOLARITÀ GESTIONALE E DI SPEDITEZZA FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA E DELL'EFFICACIA DELL'AZIONE ISTITUZIONALE DELL'ENTE, IN RELAZIONE ALLA SPECIFICA ESPERIENZA E PROFESSIONALITÀ POSSEDUTE.

SOSTITUISCE IL DIRIGENTE SECONDO QUANTO CONSENTITO DALL'ORDINAMENTO.

CURA, ANCHE DIRETTAMENTE, LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE.

PROFILI PROFESSIONALI:

- 1) **FUNZIONARIO CAPO**
- 2) ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE

3) ESPERTO DI INFORMATICA

PRIMO PROFILO

FUNZIONARIO CAPO

NELL'AMBITO DEGLI INDIRIZZI RICEVUTI, DIRIGE UNA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ ANCHE A RILEVANZA ESTERNA NON ATTRIBUIBILE AL DIRIGENTE.

ADOTTA PROVVEDIMENTI VOLTI A MIGLIORARE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, VALUTA LE PROPOSTE DI MODIFICA DELLE PROCEDURE PROPONENDO ALTRESÌ PROCEDURE ALTERNATIVE E/O IL RICORSO A NUOVE O DIVERSE STRUMENTAZIONI.

È DIRETTAMENTE RESPONSABILE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATIGLI VERIFICANDONE I COSTI.

ASSICURA L'ATTUAZIONE DELLE PROCEDURE DI PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DEL CONTROLLO DI GESTIONE NELLE FASI DI INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI, LA ELABORAZIONE DI PIANI E LA VERIFICA DEL LORO STATO DI ATTUAZIONE E DI GESTIONE DEGLI SCOSTAMENTI.

SOSTITUISCE IL DIRIGENTE IN CASO DI ASSENZA O IMPEDIMENTO.

REGGE L'UNITÀ ORGANICA IN ATTESA DELLA DESTINAZIONE DEL TITOLARE.

REQUISITI CULTURALI: DIPLOMA DI LAUREA

SPECIALIZZAZIONE/I RICHIESTA/E: CORSO DI SPECIALIZZAZIONE POST UNIVERSITARIO E CONOSCENZA DI UNA LINGUA STRANIERA PARLATA E SCRITTA

MODALITÀ DI ACCESSO: IL CONCORSO È RISERVATO AL PERSONALE APPARTENENTE AL PROFILO PROFESSIONALE "FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE" DELLA VIII QUALIFICA FUNZIONALE

MOBILITÀ ORIZZONTALE: VERSO IL PROFILO "ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE" DELLA MEDESIMA QUALIFICA FUNZIONALE

SFERA DI AUTONOMIA: NELL'AMBITO DEGLI INDIRIZZI DIRIGENZIALI

GRADO DI RESPONSABILITÀ: PIENA, RIFERITA AI PROGETTI INDIVIDUATI IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE ORGANIZZATIVE, AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI AFFIDATIGLI ED AL RISPETTO DEI TEMPI PROGRAMMATI.

SECONDO PROFILO

ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE

ELABORA GLI SCHEMI DI PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ, INDIVIDUA LA GAMMA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DEGLI ASSETTI STRUTTURALI

ELEMENTARI, DEI CICLI DI LAVORAZIONE, QUANTIFICA I FABBISOGNI DI RISORSE UMANE E STRUMENTALI; CURA LA RILEVAZIONE DEI FLUSSI PRODUTTIVI ANCHE IN RAPPORTO ALLA VALUTAZIONE DELLA ATTIVITÀ IN TERMINI DI COSTO; PREDISPONE GLI ELEMENTI PER LA DETERMINAZIONE DEGLI STANDARDS DI PRODUTTIVITÀ E CURA GLI ADEMPIMENTI CONNESSI ALL'APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI INCENTIVAZIONE DEL RENDIMENTO.

EFFETTUA ANALISI DELLE PROCEDURE DI LAVORO E DELLE ALTRE CONDIZIONI ORGANIZZATIVE.

CONCORRE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRE PROFESSIONALITÀ, ALLE VALUTAZIONI CONCERNENTI DATI SIGNIFICATIVI DEGLI ANDAMENTI GESTIONALI ED I PROVVEDIMENTI DI NATURA FINANZIARIA, ECONOMICA E DI RICERCHE DI MERCATO IN CAMPO NAZIONALE E/O INTERNAZIONALE, FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI DELL'ENTE.

IN RELAZIONE ALLA SPECIFICA ESPERIENZA E PROFESSIONALITÀ POSSEDUTA SVOLGE ATTIVITÀ DI CONSULENZA, STUDIO E FORMAZIONE PER LE ESIGENZE DI UNITÀ FUNZIONALI ANCHE DIVERSE DA QUELLE DI APPARTENENZA.

REQUISITI CULTURALI: DIPLOMA DI LAUREA

SPECIALIZZAZIONE/I RICHIESTA/E: CORSO DI SPECIALIZZAZIONE POST UNIVERSITARIO E CONOSCENZA DI UNA LINGUA STRANIERA PARLATA E SCRITTA

MODALITÀ DI ACCESSO: CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI ED ACCERTAMENTO IDONEITÀ FISICA

SFERA DI AUTONOMIA: NELL'AMBITO DEGLI INDIRIZZI DIRIGENZIALI

GRADO DI RESPONSABILITÀ: PIENA NELLA INDIVIDUAZIONE DEI PROGETTI E DELLA RELATIVA VERIFICA DEI RISULTATI E DEI COSTI

TERZO PROFILO

ESPERTO DI INFORMATICA

NELL'AMBITO DELLE AREE AUTOMATIZZATE ELABORA TECNICHE DI STUDIO E PROGETTA PROCEDURE AUTOMATIZZATE COMPLESSE; DEFINISCE E SPERIMENTA GLI STANDARDS E LE TECNICHE DI DOCUMENTAZIONE; ELABORA I CRITERI GENERALI DI IMPOSTAZIONE DELLE PROCEDURE NECESSARIE A GARANTIRE LA NORMALITÀ OPERATIVA DEI SISTEMI ELABORATIVI, ANCHE IN PRESENZA DI ANOMALIE DELL'HARDWARE E SOFTWARE, NONCHÉ DI QUELLI CONCERNENTI LA SICUREZZA DEGLI ARCHIVI; PREDISPONE PERIODICHE COMUNICAZIONI SULLA EVOLUZIONE DEL PROCESSO TECNOLOGICO DEL SISTEMA INFORMATICO IN GENERALE E SULLE CARATTERISTICHE TECNICHE E FUNZIONALI DELLE APPARECCHIATURE CHE SARANNO IMMESSE NEL SISTEMA INFORMATICO.

CURA LO SVILUPPO E L'AGGIORNAMENTO DELLE PROCEDURE AUTOMATIZZATE COMPLESSE IN RAPPORTO AL QUADRO GENERALE DEL SISTEMA INFORMATICO, L'ANALISI DELLE NUOVE TECNOLOGIE IN MATERIA DI TRATTAMENTO AUTOMATICO DELL'INFORMAZIONE AI FINI DELLA LORO APPLICAZIONE NELL'AMBITO DEL SISTEMA INFORMATICO.

SU SPECIFICO INCARICO ASSUME LA RESPONSABILITÀ DEI PROGETTI INDIVIDUATI IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E CONSISTENTI IN UN RILEVANTE COMPLESSO DI PROCEDURE O DI UN'UNICA PROCEDURA PARTICOLARMENTE COMPLESSA, RISPONDENDO PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI AFFIDATIGLI E PER IL RISPETTO DEI TEMPI PROGRAMMATI.

REQUISITI CULTURALI: DIPLOMA DI LAUREA

SPECIALIZZAZIONE/I RICHIESTA/E: CORSO DI SPECIALIZZAZIONE POST UNIVERSITARIO E CONOSCENZA DI UNA LINGUA STRANIERA PARLATA E SCRITTA

MODALITÀ DI ACCESSO: CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI ED ACCERTAMENTO IDONEITÀ FISICA

SFERA DI AUTONOMIA: PIENA NELL'AMBITO DELLE DIRETTIVE GENERALI RICEVUTE E DEI PROGETTI INDIVIDUATI

GRADO DI RESPONSABILITÀ: PIENA DEI PROGETTI ELABORATI E DELLA RELATIVA VERIFICA DEI RISULTATI E DEI COSTI